

Type de document : Procédure	POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE LA SOCIETE DE GESTION	Réf. : 1.17
Auteur : AGAMA Conseil		Date création : 26/06/2017
Validation : EUKRATOS		Date MAJ : 08/10/2024
Référent opérationnel :	Jean de Lambertye	

Références réglementaires :

- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »
- Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - ESMA/2013/232
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)
- Règlement général de l'AMF :
 - 314-85-2
- OPCVM 5 - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016

Sommaire :

I. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS.....	2
II. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	2
III. CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE LA POLITIQUE	3
IV. REMUNERATIONS CONCERNEES.....	3
V. INFORMATION DES COLLABORATEURS ET DES PORTEURS DE PARTS OU ACTIONS SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION	4
A. Information des collaborateurs	4
B. Information des porteurs de parts ou actions.....	4
Informations mises à disposition des porteurs de parts ou actions d'OPCVM	4
VI. PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	4
VII. PRINCIPES PROPRES A LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION	5
VIII. CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE	6
IX. IX. INTEGRATION DU RISQUE DE DURABILITE (ART. 5 SFDR).....	6
X. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS	6

* * * * *

Préambule

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « Directive UCITS V »), Eukratos s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements/statuts ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération d'Eukratos est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la SGP, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'Eukratos ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction¹ de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la SGP pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

I. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS

La Direction Générale (ie le Président et les Directeurs généraux) d'Eukratos a décidé d'appliquer la présente procédure à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

II. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique est validée par le Comité de surveillance d'Eukratos, sur proposition de la Direction Générale.

Puis annuellement, la politique est réévaluée et validée par ce même Comité de surveillance.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction des évolutions réglementaires ou bien des besoins de la société EUKRATOS.

¹ On entend par « d'organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »

Les décisions prises par le Comité de surveillance d'Eukratos en matière de politique de rémunération font l'objet, comme les autres décisions prises par cet organe, d'un procès-verbal archivé au sein du chrono papier et numérisé des procès-verbaux du comité de surveillance.

III. CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE LA POLITIQUE

A minima annuellement, Jean de Lambertye, en tant que Président, s'assure de la mise en œuvre effective de la présente politique conformément aux décisions adoptées par le Comité de surveillance.

Pour ce faire, il s'assure que tous les collaborateurs concernés par la présente (à l'exception des dirigeants) politique font l'objet d'une évaluation formalisée.

IV. REMUNERATIONS CONCERNEES

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale d'Eukratos. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale de tous les collaborateurs.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

La Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de *carried interest*.

Dans le cadre de la fourniture du service de conseil en investissement, la part variable de la rémunération des collaborateurs concernés respecte également les principes de la Directive OPCVM 5 ainsi que les principes définis dans la Directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF).

A ce titre, la rémunération des personnes impliquées dans la fourniture du service de conseil en investissement est conçue de manière à ne pas les inciter à formuler des recommandations personnalisées biaisées.

V. INFORMATION DES COLLABORATEURS ET DES PORTEURS DE PARTS OU ACTIONS SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

A. Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'Eukratos sont informés au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

A ce titre, la politique de rémunération est mise à disposition sur le réseau informatique interne de la société de gestion.

B. Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la SGP.

Informations mises à disposition des porteurs de parts ou actions d'OPCVM

Le DICI des fonds précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la société de gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur.

Le prospectus des fonds mentionne les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, la composition du comité de rémunération lorsqu'un tel comité existe, etc.), ou bien un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur simple demande, ainsi qu'une référence à ce site internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

VI. PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V, Eukratos applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Eukratos sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

Eukratos s'appuie sur les principes suivants pour aligner les intérêts des collaborateurs, de la Société de Gestion, des clients et des souscripteurs des fonds gérés :

- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;

- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;
- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période ;
- un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;
- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;
- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs;
- la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des OPC qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;
- le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

VII. PRINCIPES PROPRES A LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION

Au regard de la taille de ses effectifs et de ses encours sous gestion collective actuels, EUKRATOS a choisi d'opter pour le principe de proportionnalité et s'engage à limiter la partie variable à un montant inférieur à 100 000 € par an. En outre :

- la rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée. La SGP pourra baisser le montant total des rémunérations variables lorsque des performances financières médiocres ou négatives seront enregistrées.

- la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement;
- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente politique.

VIII. CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

A titre d'exemple, il peut s'agir de la valeur des instruments qu'elle a vendus, le volume des ventes qu'elle a réalisées, des objectifs de vente ou d'apport de nouveaux clients, etc.

Ces critères quantitatifs pourront être également précisés dans le contrat de travail (exemple : rémunération variable liée au chiffre d'affaires annuel généré), en restant toutefois conforme à l'application du principe de proportionnalité.

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs.

IX. INTEGRATION DU RISQUE DE DURABILITE (ART. 5 SFDR)

L'Union Européenne a publié en décembre 2019 une législation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers qui entre en application le 10 mars 2021.

Cette législation exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration « des risques en matière de durabilité ».

EUKRATOS n'intègre pas ni les risques ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique d'investissement en raison de l'insuffisance ou la non-accessibilité de données de certains fonds. L'hétérogénéité de l'information disponible accentue la décision de la SGP.

X. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne d'Eukratos, de la stratégie à long terme de la Société de Gestion ainsi que sur les objectifs définis avec chacun des membres du personnel individuellement, lors d'un entretien annuel d'évaluation.

Eukratos a mis en place de fait un Comité de Rémunération, qui est le Comité de surveillance, composé actuellement de :

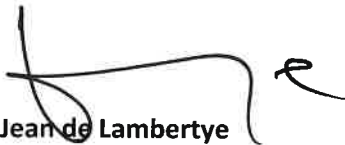
- M. Patrick Lucas, Président du Comité de Surveillance
- M. Benoît Bassi, membre du Comité de Surveillance
- M. Robert de Metz, membre du Comité de Surveillance

- M. Arnaud Tourtoulou, membre du Comité de Surveillance
- Mme Alix d'Ocagne, membre du Comité de Surveillance
- M. Christian de Gournay, membre du Comité de Surveillance
- M. Patrick Molis, membre du Comité de Surveillance.

Il se réunit a minima annuellement et supervise l'ensemble des rémunérations variables, proposées par la Direction Générale de la Société de Gestion, y compris celles de la Direction Générale de la Société de Gestion.

La Direction Générale d'Eukratos est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

Validée le 8 octobre 2024 par :



Jean de Lambertye
Dirigeant-RCCI